РАЗДЕЛ XXVI. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Поленникова Г.И.

Основные аспекты: понятие, системы, формы, виды, порядок начисления оплаты труда в современных условиях

*Липецкий институт кооперации (филиал) БУКЭП
(Россия, Липецк)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-227

idsp: ljjournal-06-2020-227

Аннотация

В данной статье рассматривается вопрос связанный с основными аспектами оплаты труда в современных условиях, рассмотрена история зарождения термина «оплата труда», элементы системы государственных гарантий по оплате труда, ее виды, а также формы и системы оплаты труда, порядок начисления.

Ключевые слова: оплата труда, персонал, предприятие, тарифная система, ставка, оклад, премии, трудовой договор, квалификация.

Abstract

This article discusses the issue related to the main aspects of remuneration in modern conditions, the history of the origin of the term "remuneration", elements of the system of state guarantees for remuneration, its types, as well as forms and systems of remuneration, the procedure for accrual.

Keywords: remuneration, personnel, enterprise, tariff system, rate, salary, bonuses, employment contract, qualification.

Понятие «оплата труда» является ключевым и занимает важное место в системе экономических отношений. В своём определении оно уже изначально содержит права и обязанности, возникающие между работодателем и работником, которые регулируются Трудовым Кодексом и другими нормативно-правовыми актами на законодательном уровне.

Оплата труда - это определённая значимая система отношений, которые напрямую связаны с обеспечением установления и осуществления работодателем установленных коллективным и трудовым договорами денежных выплат работникам за труд и выполнение конкретных трудовых функций.

Для того чтобы более чётко разобраться в сущности определения, рассмотрим его поэлементно.

Коллективный договор – это правовой акт, заключаемый между работодателем и работниками, который регулирует определённые социальные и трудовые отношения в организации.

Кроме коллективного договора также может заключаться вышеупомянутый трудовой договор.

Сущность трудового договора заключается в том, что на его основе утверждается соглашение между работодателем и работником: работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить надлежащие условия труда, в полной мере и своевременно выплачивать заработную плату, а работником, в свою очередь, обязуется лично выполнять свою трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.

Результатом последующего совместного выполнения обязательств между работодателем и работником является заработная плата.

Заработная плата – это вознаграждение за труд, размер которого зависит от следующих критериев:

- квалификация работника;
- количество, сложность, качество условий выполняемой работы;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

На территории Российской Федерации выплата заработной платы осуществляется в валюте РФ (в рублях) как в денежной, так и в иных формах, которые не противоречат российскому законодательству.

Государство осуществляет систему государственных гарантий по оплате труда работников, в которую включаются показатели (табл.1).

Таблица 1.

Элементы системы государственных гарантий по оплате труда в Российской Федерации

Наименование государственной гарантии по оплате труда
величина МРОТ (минимальный размер оплаты труда) в РФ;
меры, которые обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы;
ограничение количества оснований, размеров удержаний и налогообложения доходов в соответствии с распоряжением работодателя;
ограничение оплаты труда в натуральной форме;
обеспечение в получении работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя и завершения его деятельности;
государственный надзор за соблюдением законодательных документов, которые включают проведение определённых проверок полноты и сроков выплаты заработной платы, а также реализации государственных гарантий по оплате труда;
ответственность работодателей за нарушение требований, которые установлены законодательством;
очередность и срок выплаты заработной платы.

Все вышеперечисленные показатели государственной гарантии по оплате труда закреплены и действуют в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. На их основе работник обладает полной уверенностью в том, что его труд и выполнение трудовых функций будут обязательно подкреплены вознаграждением в виде заработной платы.

Заработная плата делится на два вида: основная и дополнительная. Основная – это вознаграждение за труд, выполнение трудовых обязательств и функций, которое выплачивается конкретному работнику на основе трудовых норм (время, выработка) в соответствии с заключённым трудовым договором.

Дополнительная заработная плата – это определённое денежное вознаграждение за усилия, приложенные сверх установленной нормы (изобретательность, уникальность условия труда и т. д.). Она включает выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, которые предусмотрены российским законодательством.

Параллельно с понятием «заработная плата» следует рассмотреть понятие «система оплаты труда».

В понятие «система оплаты труда» включаются тарифная и нетарифная системы и соответствующие им элементы. Во-первых, тарифная система – это совокупность определённых нормативов, на основе которых происходит дифференциация величины заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система оплаты труда включает в себя следующие значимые элементы, представленные в таблице 2.

Таблица 2.

Элементы тарифной системы

1. Тарифная ставка (оклад)	Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей (нормы труда) в соответствии со сложностью и квалификацией за единицу времени.
2. Тарифный разряд	Определённая величина, которая отражает сложность выполняемой работы и квалификацию работника.
3. Квалификационный разряд	Величина, которая отражает уровень профессиональной подготовки, знаний и умений работника.
4. Тарифная сетка	Совокупность тарифных разрядов работ (должность, профессия), которые определяются в зависимости от сложности нормы труда и квалификации работника с учётом тарифных коэффициентов.

На основе таблицы 2 можно определить, на основе каких показателей ведётся тарифная система оплаты труда в организации. К ним относятся: тарифные ставки (оклады), тарифная сетка и тарифные коэффициенты.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации выделяются повременная и сдельная формы оплаты труда. Повременная – это такая форма оплаты труда, при которой размер заработной платы зависит не от количества выполненных работ, а от количества отработанного времени работником. При такой форме оплаты труда заработок рабочих находится по формуле:

$$ЗП = ТС \times Д(Ч), \quad (1)$$

где ТС - тарифная ставка (часовая, дневная, месячная) разряда работника;

Д (Ч) – количество отработанных дней (часов).

Заработок рабочих других категорий определяется так:

1) Если работники отработали все рабочие дни месяца, то величина заработной платы будет равна их должностным окладам (фиксированным или плавающим).

2) Если отработано неполное количество рабочих дней, то размер заработной платы определяется путём деления ставки на календарное количество дней месяца и умножения полученного результата на количество дней, оплачиваемых предприятием.

Сдельная оплата труда – форма, при которой величина заработной платы определяется на основе сдельных расценок (установленного размера оплаты за каждую единицу продуктов труда), а также количества произведённой продукции, выполненных работ и оказанных услуг.

В соответствии с рисунком 1 видно, что каждая из форм оплаты труда имеет соответствующие виды. Более подробно рассмотрим каждый из них.

При простой повременной форме оплаты труда сумма начисленного размера заработной платы определяется как отношение тарифной ставки (или оклада) на количество рабочих дней месяца, которое затем умножается на фактически отработанное количество дней того же месяца.

Повременно-премиальная - такая форма оплаты труда, при которой сверх заработка рабочего по тарифу добавляется премия, установленная в соответствии с положением о премировании, применительно к данной организации.

Систему форм оплаты труда представим в виде схемы (рис. 1).

Рисунок 1. Система форм оплаты труда в Российской Федерации

В систему правил начисления основной заработной платы включаются доплаты и надбавки. Такие выплаты предусмотрены для учёта отступлений от нормальных условий работы, которые требуют определённых дополнительных затрат труда и оплачиваются свыше к установленным расценкам на сдельную работу.

В условиях повременной формы оплаты труда работнику при выполнении конкретных работ различных квалификаций выплачивается размер заработной платы по более высокой из квалификаций, в то время как при сдельной форме – в соответствии с расценками выполняемой работы, но с условием, не ниже присвоенного сотруднику разряда.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что система оплаты труда в Российской Федерации многогранна. В зависимости от формы оплаты труда (повременная, сдельная) зависит способ расчёта заработной платы работникам организации.

1. Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. - М.: Гелиос АРВ. - 2002. - 352 с.
2. Хелферт, Э. Техника финансового анализа. 10-е изд. / Э.Хельферт. – СПб.: Питер, 2003. – 640 с.
3. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В.В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика. - 2002. – 560 с.

Птускин А.С., Немчинова К.К.

Принципы анализа карты потока создания ценности в бережливом производстве

КФ МГТУ им. Н. Э. Баумана

(Россия, Калуга)

doi: 10.18411/lj-06-2020-228

idsp: ljjournal-06-2020-228

Аннотация

Статья посвящена проблеме анализа карты потока создания ценности в концепции бережливого производства. В материале рассматривается характеристика КПСЦ и её составляющие. Выявлен и проанализирован общий алгоритм проведения анализа, а также представлены наиболее эффективные способы проведения анализа. На основании полученных данных рассмотрен пример анализа карты потока создания ценности.

Ключевые слова: бережливое производство, карта потока создания ценности, проблемы бережливого производства, инструменты бережливого производства, картирование потока создания ценности, управление производством, устранение потерь.

Abstract

The article is devoted to the problem of analyzing the Value Stream Mapping in the concept of Lean production system. The material discusses the characteristics of the Value Stream Mapping and its components. The general algorithm of the analysis has been identified and analyzed, and the most effective methods of analysis are presented. Based on the data obtained, an example of analyzing a Value Stream Mapping is considered.

Keywords: Lean production system, value stream flow chart, Lean production system problems, Lean production system tools, value stream mapping, production management, loss elimination.

Картирование потока создания ценности – один из первых шагов реализации любого проекта по улучшениям. Оно поддерживает реализацию таких принципов бережливого производства, как:

— ориентация на создание ценности для потребителя,